

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

У статті проведено аналіз загальнотеоретичних категорій матеріальної відповідальності роботодавця. Проаналізовано сучасний стан зазначеного питання. Особлива увага приділена таким правовим категоріям, як «роботодавець» та «власник підприємства, установи, організації».

Ключові слова: роботодавець, працівник, матеріальна відповідальність роботодавця, матеріальна відповідальність працівника, реформування трудового законодавства.

Постановка проблеми. Пріоритетним напрямом розвитку сучасного вітчизняного трудового законодавства є його наближення до європейських соціальних стандартів. Економічні, технологічні, організаційні й соціальні перетворення загострюють необхідність розробки концептуальних засад реформування діючого законодавства.

На даному етапі інститут матеріальної відповідальності потребує не тільки вдосконалення або уточнення, а вивчення й аналізу його складових із урахуванням реалій сьогодення задля розроблення нових концептуальних підходів до їх розуміння та правового регулювання.

Аналіз останніх досліджень. Питанням матеріальної відповідальності присвячені праці таких вчених-трудоваків, як: М. Й. Бару, О. Т. Барабаша, Е. С. Белінського, В. С. Венедиктова, М. І. Данченка, І. В. Зуб, Д. О. Карпенко, Є. О. Кленова, Р. З. Лівшиця, В. Г. Малова, А. Р. Мацюка, В. І. Нікітінського, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, А. В. П'ятакова, В. Г. Ротань, З. К. Симорота, В. М. Смирнова, П. Р. Ставицького, М. П. Стадник, Л. О. Сироватської, Г. І. Чанишевої.

Метою статті є дослідження загальнотеоретичних категорій матеріальної відповідальності, які існують у доктрині трудового права, що набуває особливого значення в процесі реформування діючого трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Правова категорія «роботодавець» потребує вивчення й аналізу, оскільки правильне розуміння її змісту й точне вживання допоможуть уникнути суперечностей у правозастосовчому процесі та значно його полегшать.

А. М. Слюсар у своєму монографічному дослідженні відмічає, що дефініція поняття «роботодавець» має як теоретичне, так і практичне значення, перше зумовлено необхідністю більш чіткого розкриття його змісту в науці трудового права для однакового розуміння нормотворцем і правозастосувачем, що дозволить досягти єдності у практиці щодо окрес-

лення кола осіб, на яких покладаються юридичні обов'язки роботодавця в трудових правовідносинах [1, с. 112].

Поняття «роботодавець» вживається переважно у доктрині трудового права, а в законодавчому обігу зазвичай використовуються різні його варіації: заклад; власник закладу; наймодавець; підприємство, установа, організація; адміністрація підприємства, установи, організації; власник підприємства, установи, організації; працедавець. Особлива увага цьому поняттю приділяється в Законі України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» від 15.12.1993 р. № 3687-XII [2].

Таке різноманіття призводить до певних неточностей щодо того, хто виступає стороною матеріальної відповідальності перед працівником. А. М. Лушников і М. В. Лушникова оперують поняттями «підприємство, установа, організація» й «адміністрація підприємства, установи, організації» та пояснюють це тим, що при соціалістичному способі виробництва існував, як правило, єдиний роботодавець – державні підприємства, установи й організації, що діяли на базі державної, загальнонародної форми власності [3, с. 248].

М. Г. Александров наголошував, що при наданні роботи можна вести мову лише в умовному значенні – у наданні можливості застосовувати свою роботу силу чужими засобами виробництва за винагороду і працювати на користь власника останніх. Якщо ж під роботою розуміти здатність до праці або продукти праці, то роботодавцем є не капіталіст, а, навпаки, працівник [4, с. 169].

С. Ю. Головіна переконує, що термін «роботодавець» позначає того, хто надає роботу, а наймодавець – це той, хто наймає на роботу, купує працю. Авторкою робиться висновок, що термін «роботодавець» за обсягом ширший за термін «наймодавець», тому що перший надає роботу тому, хто приходить по найму (будучи цілком відчуженим від засобів виробництва), і тому, хто працює в даній організації,

оскільки є засновником (учасником) господарюючого суб'єкта. Мовна семантика дозволяє вибудувати лінгвістично-правову конструкцію зі спільнокоренових слів зі стрижневим словом «робота», з приводу якої вступають у правовідносини той, хто її надає, – «роботодавець», і той, хто її одержує, – «працівник» [5].

В. М. Скобелкін наполягає на поверненні в трудово-правовий обіг категорії «наймодавець», оскільки вона чітко відбиває сутність виникаючих відносин, є універсальною, охоплює велику частину суб'єктів, які використовують найману працю. Категорично виступає проти використання терміна «роботодавець», оскільки йому надається різне значення: в одних випадках – це сторона трудового договору, у других – власник підприємства, у третіх – орган управління підприємством або окрема посадова особа. Автор зазначає, що є організації, які не є юридичними особами, але які володіють правом прийому на роботу (філії, представництва, профспілкові організації, що не пройшли реєстрації, та ін.) [6, с. 201–202].

І. І. Шамшина підтримує застосування дефініції «роботодавець» і надає йому визначення: «роботодавець – це юридична особа або інша організація, або фізична особа, яка здатна від свого імені укладати трудовий договір на використання праці фізичних осіб у межах трудових відносин» [7].

На наш погляд, ґрунтовнішою й доцільною до умов сьогодення є позиція С. Ю. Головіної, оскільки роботодавець є місткою категорією й цілком і повністю відображає відносини, які виникають між сторонами, а саме надання працівникові роботи, але слід зазначити про наявність у цієї сторони достатніх підстав: дієздатності й правоздатності.

Дискутування на наукових теренах є свідченням розвитку й прогресу сучасної науки. Але присутність аналогічної ситуації і в самому законодавстві є неприпустимою, оскільки законодавець, спираючись на провідні наукові дослідження, повинен обирати найбільш обґрунтовані й актуальні для певного часу результати.

Слушно зауважує Л. В. Соловійова: «...важливим засобом забезпечення права є юридичні поняття, сутність яких подається у визначенні, що є лаконічною “словесною моделлю” основного змісту поняття. Вважається, що правильно відображати сутнісні ознаки якісно визначеного явища може лише одне поняття, яке повинно позначатися особливим, неповторним терміном» [9].

Законодавчий підхід до категорії «роботодавець» є таким:

– Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) у ст. 21 встановлює, що стороною трудового договору, тобто роботодавцем, є: власник

підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа [9];

– у Законі України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV закріплено, роботодавець – власник підприємства, установи або організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої приналежності або уповноважений ним орган, або фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю [10];

– у Законі України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю [11];

– у Рекомендації МОП щодо безпеки та гігієни праці у будівництві від 20.06.1988 р. № 175 термін «роботодавець» означає: а) будь-яку фізичну або юридичну особу, яка використовує працю одного чи більше працівників на будівельному майданчику; б) залежно від обставин генерального підрядчика, підрядчика або субпідрядника [12].

А. М. Слюсар із цього приводу відмічає, у зв'язку з неоднозначністю такого тлумачення виникає потреба відповісти на таке запитання: а чи однаковий зміст вкладає законодавець у правові категорії «роботодавець» і «власник підприємства, установи, організації»? Та як відповідь наводить висновок видатних вчених С. М. Прилипка й О. М. Ярошенка, що у реальному житті оперування поняттям «власник або уповноважений ним орган» не полегшує правозастосовної практики, у зв'язку з чим воно поступово замінюється терміном «роботодавець», який відбиває головну відмінність цих суб'єктів від тих, які наймаються на роботу, а його рівною мірою можна вживати як до фізичних, так і до юридичних осіб, тобто він є універсальним.

Науковець ділить легальні визначення терміна «роботодавець» на два типи: а) коли у дефініції вказуються суттєві ознаки вказаної категорії, що впливають безпосередньо з її правового статусу (наприклад, роботодавець – особа, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом)), і б) коли категорія визначається через перелік суб'єктів, які можуть набувати правового статусу роботодавця (причому, роботодавцем слід вважати власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, а також фізичну особу, яка використовує найману працю) [1, с. 125].

Виходячи із наведеного, можна зазначити, що оптимальним варіантом для законодавця задля до-

тримання термінологічної єдності є застосування поняття «роботодавець» без зазначення суттєвих ознак цієї категорії, але із докладним переліком суб'єктів, які можуть ним бути (задля створення такого переліку необхідно провести дослідження сучасного ринку праці та провести аналіз судової практики щодо питань, які виникають при віднесенні того чи іншого суб'єкта господарювання до роботодавця). Такий перелік повинен бути закріплений у новому Трудовому кодексі України, що дозволить уникнути багатьох незручностей, які виникають у зв'язку із стрімкими перетвореннями в суспільстві (такий перелік завжди можна доповнити в разі необхідності).

Що ж стосується матеріальної відповідальності роботодавця, то в переважній більшості випадків поняття матеріальної відповідальності сформульоване лише для однієї сторони трудового договору – працівника. Тривалий час матеріальна відповідальність другої сторони трудового договору роботодавця не була предметом наукового дослідження. Це було викликано насамперед тим, що в КЗпП союзних республік прямо була закріплена матеріальна відповідальність лише однієї сторони трудового договору – працівника.

П. Р. Ставицький – один із перших науковців, який відмітив наявність матеріальної відповідальності підприємства (роботодавця) як сторони трудового договору [13, с. 52].

Із цього моменту в науковій доктрині трудового права виникає безліч питань щодо: поняття, класифікації матеріальної відповідальності, розмежування матеріальної відповідальності в трудовому праві й цивільної матеріальної відповідальності, підстав матеріальної відповідальності роботодавця, порядку та механізму його відшкодування.

Н. М. Хуторян у своєму дисертаційному дослідженні також відмічає наявність спірних питань про правову природу матеріальної відповідальності підприємства за заподіяння матеріальної шкоди працівникові та класифікацію матеріальної відповідальності в трудовому праві й наводить такі думки з цього приводу:

– Л. О. Сироватська вважає матеріальну відповідальність робітника і службовця та матеріальну відповідальність підприємства окремими видами відповідальності в трудовому праві;

– П. Р. Ставицький матеріальну відповідальність у трудовому праві вважає підвидом матеріальної юридичної відповідальності, оскільки матеріальна відповідальність підприємства, установи, організації перед працівником і матеріальна відповідальність працівника перед підприємством є складовими елементами матеріальної відповідальності в трудовому

праві як підвиду загальноправової матеріальної відповідальності;

– Е. С. Белінський дослідив відмінності між матеріальною відповідальністю сторін трудового правовідношення і прийшов до висновку, що це не дві частини матеріальної відповідальності в трудовому праві, а два самостійних види юридичної відповідальності (юридичної взагалі, а не трудо-правової). Н. М. Хуторян такий висновок Е. С. Белінського називає парадоксальним;

– В. С. Венедиктов вважає, що основним напрямом удосконалення і підвищення ефективності норм трудової юридичної відповідальності є компактне їх розміщення в рамках єдиного комплексного інституту «Трудова юридична відповідальність», й пропонує об'єднати не лише чисто трудо-правові засоби відповідальності, а й адміністративні, кримінальні, які, на його думку, теж відносяться до трудової юридичної відповідальності. Звичайно, даний правовий інститут буде комплексним, бо в ньому знаходитимуть свій вияв норми, притаманні іншим галузям права [14, с. 167–168].

На наш погляд, не можна не погодитись із П. Р. Ставицьким, оскільки його позиція є теоретично обґрунтованою й заслуговує на увагу законодавця. Трудове законодавство повинно закріплювати інститут матеріальної відповідальності із його двома видами: матеріальна відповідальність працівника й матеріальна відповідальність роботодавця.

Слід відзначити, у царині трудового права склалась тенденція наголошення на тому, що матеріальна відповідальність працівника ще з радянських часів досліджена (всебічно закріплена) й всі законодавчі важелі тиснуть саме на працівника, а через відсутність узагалі поняття й механізму матеріальної відповідальності роботодавця він наділений необмеженою владою та його становище вважається привілейованим.

О. М. Лук'янчиков при аналізі матеріальної відповідальності працівника й роботодавця наводить порівняльні моменти:

– матеріальна відповідальність роботодавця настає навіть тоді, коли трудових відносин ще не існує, що не позбавляє її трудо-правового характеру, оскільки відносини працевлаштування, що передують трудовим, також входять до предмета трудового права. Суб'єктом відповідальності у випадку необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є фізична або юридична особа (потенційний роботодавець), яка може так і не отримати статусу роботодавця;

– працівник відшкодовує роботодавцю лише пряму дійсну шкоду, а роботодавець працівнику – пряму дійсну шкоду та неодержаний заробіток;

– працівника можна притягнути до матеріальної відповідальності лише у випадку, коли його вину буде доведено роботодавцем, а на працівникові такого обов'язку доказування вини роботодавця не лежить, що свідчить про застосування принципу презумпції винності роботодавця;

– матеріальна відповідальність роботодавця може бути як компенсаційною, так і штрафною, а працівник завжди несе матеріальну відповідальність компенсаційного характеру [15, с. 173–174].

Автор, наводячи цей перелік, виходить із позиції посилення захисту працівника, зовсім не звертаючи уваги на явну різницю у положенні сторін трудових відносин, й слід відмітити, що роботодавець займає доволі не найвигіднішу позицію.

Висновки. Безспірним є той факт, що працівник – сама по собі економічно слабша сторона трудових правовідносин, оскільки засоби виробництва й знаряддя праці є власністю роботодавця. Крім того, працівник значно більше залежить від останнього, оскільки здійснює покладені на нього обов'язки під його керівництвом і тому змушений виконувати його накази й розпорядження [16, с. 156]. Але через по-

чаткову законодавчу неврегульованість правового статусу роботодавця у відносинах, які складаються при відшкодуванні матеріальної шкоди, на наш погляд, інтереси роботодавця не враховуються й притискаються новими націленими на захист працівника доповненнями до діючого законодавства.

Л. І. Лазор стверджує, що трудове право в умовах ринкових відносин не повинне ігнорувати об'єктивні можливості та інтереси роботодавця, обтяжуючи його обов'язками, які він реально не може виконувати без шкоди для своєї виробничої діяльності. Слід пам'ятати, що метою трудового права на сучасному етапі є необхідність, з одного боку, повною мірою виконувати захисну функцію стосовно працівника, а з другого – надати роботодавцю можливість ефективного розвитку виробництва [17, с. 13].

Задля вирішення зазначених питань слід скористатися запропонованою Н. А. Плахотіною новою функцією трудового права – функцією досягнення балансу інтересів працівника та роботодавця, яка спрямує вектор розвитку соціально-партнерських відносин на врахування інтересів усіх соціальних партнерів, у тому числі й роботодавців [18, с. 64].

ЛІТЕРАТУРА

1. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України : монографія / А. М. Слюсар. – Х. : ФІНН, 2011. – 336 с.
2. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі [Електронний ресурс] : Закон України від 15.12.1993 № 3687-ХІІ. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3687-12>.
3. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1 : Историко-правовое введение: Общая часть. Коллективное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2003. – 448 с.
4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1948. – 336 с.
5. Головіна С. Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве / С. Ю. Головіна // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 51–60.
6. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М. : Вердикт 1 М, 1999. – 372 с.
7. Шамшина І. І. Поняття «роботодавець» як правова категорія: проблемні питання / І. І. Шамшина // Правова держава : щорічник наук. пр. – 2010. – Вип. 21. – С. 245–252.
8. Соловійова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти / Л. Соловійова // Право України. – 2002. – № 3. – С. 76–81.
9. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Дод.). – Ст. 375.
10. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 15 верес. 1999 р. № 1045-XIV. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
11. Про охорону праці [Електронний ресурс] : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
12. Щодо безпеки та гігієни праці у будівництві [Електронний ресурс] : Рек. МОП від 20.06.1988 № 175. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_094.
13. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – Киев ; Одесса : Вища шк., 1982. – 184 с.
14. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук / Н. М. Хуторян. – К. : [Б. в.], 2002. – 394 с.

15. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права [Електронний ресурс] / О. М. Лук'янчиков // Порівняльно-аналітичне право : електрон. наук. фах. вид. – 2013. – № 3–1. – С. 292–295. – Режим доступу: http://www.pap.in.ua/3-1_2013/5/Lukianchikov%20O.M..pdf.
16. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С. М. Прилипко // Проблеми законності. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. – Вип. 100. – С. 155–164.
17. Лазор Л. І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л. І. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С. 108–114.
18. Плахотіна Н. А. Досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців як основний напрямок сучасної концепції трудового права / Н. А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – № 20. – С. 60–67.

REFERENCES

1. Sliusar A. M. *Pravovyi status subiektiv trudovoho prava Ukrainy* (The Legal Status Subjects of Labor Law Ukraine), monohrafiia, A. M. Sliusar, Kharkiv, Vydavnytstvo «FINN», 2011, 336 p.
2. *Zakon Ukrainy «Pro okhoronu prav na vynakhody i korysni modeli» vid 15.12.1993 No. 3687-XII* (The Law of Ukraine «On Protection of Rights to Inventions and Utility Models» from 15.12.1993 № 3687-XII) [Elektronnyi resurs], Rezhym dostupu: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3687-12>.
3. Lushnikov A. M. *Kurs trudovogo prava* (The Course of Labor Law) Ucheb.: V 2-h t., T. 1: Istoriko-pravovoe vvedenie: Obsch. ch. Kollektivnoe trudovoe pravo, A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova, M., Prospekt, 2003, 448 p.
4. Aleksandrov N. G. *Trudovoe pravootnoshenie* (The Labor Relations), N. G. Aleksandrov, M., Gosyurizdat, 1948, 336 p.
5. Golovina S. Yu. Vyibor terminov dlya oboznacheniya ponyatiy v trudovom prave (The Choice of Terms to Denote Concepts in Labor Law), S. Yu. Golovina, *Pravovedenie*, 2000, No. 5, P. 51–60.
6. Skobelkin V. N. *Trudovyye pravootnosheniya* (The Labor Relations), V. N. Skobelkin, M., Verdikt 1 M, 1999, 372 p.
7. Shamshyna I. I. Poniattia «robotodavets» yak pravova katehoriia: problemni pytannia (The Term «Employer» as a Legal Category: Problematic Issues), I. I. Shamshyna, *Pravova derzhava: Shchorichnyk naukovykh prats*, 2010, Vyp. 21, P. 245–252.
8. Soloviova L. Robotodavets: terminolohichni ta pravovi aspekty (Employer: Terminology and Legal Aspects), L. Soloviova, *Pravo Ukrainy*, 2002, No. 3, P. 76–81.
9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971, No. 322-VIII (Labor Code of Ukraine: Approved. Law SSR of 10.12.1971 p., № 322-VIII) *Vidom. Verkhov. Rady URSR*, 1971, No. 50 (Dodatok), St. 375.
10. *Zakon Ukrainy «Pro profesiini spilky, yikh prava i harantii diialnosti» vid 15 veresnia 1999 No. 1045-XIV* (Law of Ukraine «On Trade Unions, Their Rights and Guarantees» of 15 September 1999 № 1045-XIV) [Elektronnyi resurs], Rezhym dostupu: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
11. *Zakon Ukrainy «Pro okhoronu pratsi» vid 14.10.1992 No. 2694-XII* (Law of Ukraine «On Labour Protection» of 14.10.1992 № 2694-XII) [Elektronnyi resurs], Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
12. *Shchodo bezpeky ta hihieny pratsi u budivnytstvi : Rekomendatsiia MOP vid 20.06.1988 No. 175* (Safety and Pealth in Construction: ILO Recommendation on 20/06/1988, № 175) [Elektronnyi resurs], Rezhym dostupu: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_094.
13. Stavisskiy P. R. *Problemy materialnoy otvetstvennosti v sovetskom trudovom prave*, Kiev-Odessa, Vischa shkola, 1982.
14. Khutorian N. M. *Teoretychni problemy materialnoi vidpovidalnosti storin trudovykh pravovidnosyn* (Issues of Liability in the Soviet Labor Law), dys. ... d-ra yuryd. nauk, N. M. Khutorian, Kyiv, B. v., 2002, 394 p.
- Luk'yanchikov O. M. Materialna vidpovidalnist robotodavtsia yak samostiinyi instytut trudovoho prava (Liability of the Employer as an Independent Institution Labor Law), O. M. Luk'yanchikov, *Elektronne naukove fakhove vydannia «Porivnialno-analitychne pravo»*, No. 3–1, 2013, P. 292–295 [Elektronnyi resurs], Rezhym dostupu: http://www.pap.in.ua/3-1_2013/5/Lukianchikov%20O.M..pdf.
15. Prylypko S. M. Do pytannia materialnoi vidpovidalnosti storin trudovoho dohovoru (On the Question of Liability of the Parties of the Employment Contract), S. M. Prylypko, *Problemy zakonnosti*, Vyp. 100, Kh., Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. Ya. Mudroho, 2009, P. 155–164.

16. Lazor L. I. Pravove rehuliuвання pravosubiektnosti u sferi trudovoho prava v rynkovykh umovakh (Legal Regulation of Personality Rights in Labor Market Conditions), L. I. Lazor, *Pravo Ukrainy*, 2010, No. 12, P. 108–114.
17. Plakhotina N. A. Dosiahnennia balansu interesiv pratsivnykiv ta robotodavtsiv yak osnovnyi napriamok suchasnoi kontseptsii trudovoho prava (To Balance the Interests of Workers and Employers as the Main Direction of the Modern Concept of Labor Law), N. A. Plakhotina, *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*, Zbirnyk naukovykh prats, Luhansk, Vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2011, No. 20, P. 60–67.

Ю. А. ФЕЛЕНКО

соискатель НИИ правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

В статье проведен анализ общетеоретических категорий материальной ответственности работодателя. Проанализировано современное состояние данного вопроса. Особое внимание уделено таким правовым категориям, как «работодатель» и «собственник предприятия, учреждения, организации».

Ключевые слова: работодатель, работник, материальная ответственность работодателя, материальная ответственность работника, реформирование трудового законодательства.

J. A. FELENKO

Applicant of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

THEORETICAL AND LEGAL FOUNDATIONS MATERIAL RESPONSIBILITY OF EMPLOYER

Problem. Priority direction of development of modern national labour legislation is its approaching to the European social standards. Economic, technological, organizational and social transformations exacerbate the necessity of development of conceptual principles of reformation of current legislation.

At this stage the Institute of material responsibility requires not only improvement or clarification, and study and analysis of its components with taking into account of realities of present time for development new conceptual approaches to understanding and regulation.

Analysis of recent research. Works such labor scientists as: M. I. Bar, O. T. Barabash, E. S. Belinsky, V. S. Venediktov, M. I. Danchenko, I. V. Zoob, D. O. Karpenko, E. O. Klenova, R. Z. Livshits, V. G. Malov, A. R. Matsyuk, V. I. Nikitinskiy, S. M. Prylypko, V. I. Prokopenko, A. I. Protsevskiy, A. V. Pyatakov, V. G. Rotan, Z. K. Symorot, V. M. Smirnov, P. R. Stavysky, M. P. Stadnyk, L. O. Syrovatska, G. I. Chanyshhev devoted to the question of material responsibility.

Target of research is research of general theoretic categories of property accountability, that exist in the doctrine of labor right that takes on the special significance in the process of reformation of current labor legislation.

The main material. Legal category employer requires study and analysis, since a proper understanding of its content and exact use will help avoid contradictions in the law enforcement process and significantly facilitate it.

The best option for legislators for compliance terminological unity is application of concept «employer» without pointing of substantial signs of this category, but a detailed list of subjects that can be them. This list should be maintained in the new Labor Code of Ukraine, which will allow to avoid many inconveniences that arise up because of rapid transformation of society.

Conclusions. Indisputable is circumstance that employee economically weaker part of labor legal relationships; cause means of production and instruments of labor are property of employer. But because of an initial legislative unsettled of legal status of employer in relations that is folded at the compensation of material harm, in our view, interests of employer are not taken into account and pressed by new additions aimed at defense of worker to the current legislation.

Key words: employer, employee, employer material responsibility, employee material responsibility, reforming labor legislation.

Феленко Ю. А. Теоретико-правові засади матеріальної відповідальності роботодавця [Електронний ресурс] / Ю. А. Феленко // Право та інноваційне суспільство : електрон. наук. вид. – 2015. – № 1 (4). – Режим доступу: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/Felenko.pdf>.